

de las familias monoparentales o de aquéllas en las que se producen como consecuencia de la violencia doméstica.

El Consejo General de la Emigración puso de manifiesto en el Pleno celebrado en noviembre pasado su preocupación por los estados de necesidad en los que se encuentran, en ocasiones, las familias monoparentales de emigrantes y retornados con escasos recursos y pidió que se adoptaran las medidas necesarias para que las mismas pudieran ser objeto de protección.

Asimismo, el incremento que últimamente se viene produciendo del número de denuncias de casos de violencia doméstica, hace necesario el considerar de forma expresa las consecuencias de estas situaciones para que sean objeto de protección dentro de los estados de necesidad que se contemplan y pueda prestárseles ayuda para la defensa de los derechos de las víctimas.

Teniendo en cuenta que la Orden anteriormente citada por la que se regulan las ayudas a la emigración contempla en el programa 2 relativo a las ayudas asistenciales individuales y extraordinarias los supuestos en que deben reconocerse estas ayudas y lo hace fundamentándolas en el estado de necesidad de los emigrantes o retornados y de las familias de ambos y que las situaciones referidas de familias monoparentales o víctimas de la violencia doméstica pueden ser causa de las mismas y, por tanto, de precisar apoyo,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le confiere la disposición final primera de la Orden de 30 de diciembre de 1997 por la que se establecen y regulan los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles, resuelve:

Primero.—Debe entenderse incluidas como causas para la concesión de las ayudas individuales asistenciales para emigrantes y retornados que se regulan en el apartado 2.a) del artículo 6 de la Orden de 30 de diciembre de 1997, las situaciones de precariedad o necesidad de los emigrantes y retornados derivadas del hecho de tratarse de familias monoparentales.

Segundo.—Se incluyen en el apartado 2.d) del artículo 6 de la Orden mencionada como causa para la concesión de las ayudas individuales asistenciales extraordinarias para emigrantes y retornados los gastos de asistencia jurídica en procedimientos civiles y penales derivados de causas de violencia doméstica, siempre que los familiares que los hayan instado no puedan acceder al beneficio de justicia gratuita.

Tercero.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 1999.—El Director general, Juan Francisco Aycart André.

Ilmos. Sres. Consejeros laborales y de Asuntos Sociales, Delegados de Gobierno y Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Asturias.

8403

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima».

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 9 de febrero de 1998, por la que se ordenaba la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011472), y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—Que con fecha 15 de octubre de 1997 se suscribió el Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores.

Segundo.—Con fecha 9 de febrero de 1998, este centro directivo procedió a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo y ordenó su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—El 16 de febrero se observa error en la redacción del texto del Convenio, en el trámite de inserción en el «Boletín Oficial del Estado» y se procede a su devolución para su subsanación».

Cuarto.—Tras reiteradas conversaciones mantenidas con la Comisión Negociadora se presenta en este centro directivo escrito de la misma de 21 de diciembre de 1998, en la que consta la corrección del error observado, solicitando su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Quinto.—Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La competencia de esta Dirección General de Trabajo para resolver sobre el tema que nos ocupa viene determinada por el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Segundo.—Tal y como queda expuesto en los antecedentes de hecho, la paralización del presente expediente en orden a su publicación ha sido debido a la existencia de una serie de errores en la redacción del texto del Convenio que han sido subsanados mediante escrito de la Comisión Negociadora de 21 de diciembre de 1998, por lo que en estas circunstancias procede continuar con el trámite de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», manteniendo la fecha de registro del citado Convenio.

Por todo cuanto antecede;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Mantener como fecha de inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo la de 9 de febrero de 1998.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima».

Madrid, 25 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INESPAL EXTRUSIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1996/1997/1998)

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Afectará al centro de trabajo de «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», en Madrid (oficinas centrales) y las delegaciones comerciales y almacenes dependientes de las mismas.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Se extenderá al período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1998.

No obstante, mantendrán su vigencia específica aquellos pactos concretos para los que se haya establecido distinto período.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», Madrid y delegaciones, con la expresa salvedad y a todos los efectos, de los puestos de función directiva, de mandos y técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el sistema de valoración HAY, alcanzan en la empresa el nivel IX, o superior.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Se extenderá a los trabajadores de centro de trabajo recogido en el artículo 1, con excepción de:

Los que ocupan puestos de función directiva.

Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos estén ya ligados a la empresa por un contrato individual que haya previsto la exclusión.

No obstante, se les reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo manifiestan.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Principio general.*

La Dirección de la empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa vigente y con el presente Convenio Colectivo. Correlativamente, la representación de los trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas le vengán atribuidas.

Artículo 6. *Valoración de puestos de trabajo.*

Se aprueba la valoración y jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo y que se recoge en el anexo número 1.

Manual de valoración actual.

Jerarquización y niveles resultantes.

Parrillas de factores y grados de factor en las que figuran la totalidad de los puestos valorados. Estas parrillas serán estables, sólo cambiarán por variación, organizativa y servirán de referencia obligada para:

Valorar nuevos puestos de trabajo.

Revisar puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente.

Formación de los miembros de la Comisión de valoración: Una vez designados por cada parte, los miembros de la Comisión de valoración recibirán la documentación necesaria y serán instruidos por el equipo técnico de valoración sobre el contenido y aplicación del manual.

Artículo 7. *Nuevas valoraciones.*

La nueva valoración podrá ser solicitada por el Jefe de Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado.

La iniciativa de apertura del proceso de valoración se formulará por escrito, en el impreso correspondiente, y se cursará:

Por el trabajador a la Jefatura de su servicio a través del mando directo.
Por el Jefe de Servicio, a la Dirección del centro de trabajo.

La decisión de la Dirección, autorizando o denegando la apertura del procedimiento de valoración, será comunicada en el plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la solicitud, al interesado y al Comité del centro de trabajo.

En caso de denegación, que deberá ser razonada, el solicitante podrá presentar la oportuna reclamación.

Las valoraciones de nuevos puestos de trabajo o las revisiones de puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente, se aprobarán a propuesta de la Dirección por la Comisión única constituida a tal efecto.

Dicha Comisión será paritaria y estará integrada en cada una de sus representaciones, de la Dirección y de los trabajadores por el número de miembros que se acuerde en la primera sesión de la Comisión de seguimiento del presente Convenio.

Tal Comisión tendrá como objetivos específicos los siguientes:

Conseguir que las nuevas valoraciones respondan correctamente a las parrillas de referencia.

Evitar el deterioro de la valoración establecida.

La Comisión se reunirá siempre que haya casos pendientes de valoración, con frecuencia trimestral.

El Comité de Empresa del Centro deberá:

Disponer de las descripciones de los puestos de trabajo, objeto de la valoración, en su propio ámbito, con una antelación de, al menos, diez días con respecto a la fecha de reunión.

Emitir para la propia Comisión de valoración, informe sobre los nuevos puestos a valorar o, en su caso, a revisar.

Los efectos económicos serán los siguientes:

En caso de revisión: Los efectos económicos de la nueva calificación se retrotraerán a la fecha en que formalizó la reclamación el empleado o la de petición del Jefe de Servicio, si ésta fue la vía utilizada.

En el caso de valoración de nuevos puestos: Los efectos económicos tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador comience a desempeñar el puesto.

Artículo 8. *Jornada.*

La jornada en cómputo anual, será de mil setecientos veintiocho horas de trabajo efectivo.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, equivalentes a veintidos días laborables. Los períodos de disfrute se precisarán en el calendario laboral.

Los restantes días no laborables, una vez ajustado al calendario la jornada anual pactada, se disfrutarán preferentemente de forma colectiva y planificada.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año, no acumulándose para períodos posteriores.

La situación de incapacidad transitoria no interrumpe el disfrute de las mismas, salvo en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización de carácter imprevisto.

Artículo 10. *Descansos.*

En las jornadas continuadas cuya duración sea superior a seis horas, la duración del descanso intermedio será de veinticinco minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

En las máquinas básicas y en los servicios mínimos indispensables los descansos podrán ser no simultáneos, no mediando más de hora y media entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

El ajuste del período de descanso rotativo en la jornada de trabajo se acordará entre la Dirección y el Comité.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

El calendario laboral se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 12. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se especificarán en el correspondiente calendario laboral.

Salvo nuevos acuerdos, durante la vigencia del Convenio el horario laboral será el siguiente:

Invierno:

Mañanas:

Entrada de ocho quince a ocho treinta horas. Salida a las catorce horas.

Tardes:

Entrada de quince a dieciséis horas. Salida de diecisiete treinta a dieciocho cuarenta y cinco horas.

Jornada diaria: Ocho horas quince minutos de trabajo efectivo.

Continuada (desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre):

Mañana:

Entrada: Ocho horas. Salida: Quince horas. Descanso bocadillo: Veinticinco minutos (dentro del centro de trabajo). Tardes: Libres. Jornada diaria: Siete horas.

Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

1. El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2. Clasificación organizativa: Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de clasificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

3. Grupos funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

3.1 Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

3.2 Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3.3 Obreros: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

4. Niveles de clasificación: Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

4.1 Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

4.2 Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

4.3 Nivel III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido.

Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

4.4 Nivel IV: Son aquellos trabajadores que aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo ningún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

4.5 Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la nueva aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

5. En anexo número 2 se recoge la correspondencia entre los puestos de trabajo, los grupos funcionales y los niveles de clasificación del centro de Madrid.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Ambas partes la conciben como un recurso organizativo de la Dirección en orden de situar los recursos humanos disponibles, transitoria o indefinidamente, en los servicios, zonas o puestos donde las necesidades del trabajo, su correcta ordenación o la mejor adaptación del trabajador lo requieran.

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo.

Cambio de nivel de clasificación dentro del mismo grupo funcional.
Cambio de grupo funcional dentro de su nivel de clasificación.

2. Cambio de nivel de clasificación del mismo grupo funcional: La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de valoración de origen. Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.
Nombres de los trabajadores afectados y destino.
Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia.

Los días de vacaciones y los del permiso retribuido, no computable a efectos de consolidación, no interrumpirán la condición de continuidad entre los inmediatos anteriores e inmediatos posteriores a ellos.

El desempeño de media jornada o más, debe computarse, a estos efectos, como día completo y debe, a su vez, retribuirse como tal, si procede.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de clasificación de origen.

2.2 Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1 se someterán a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio como paso previo a la jurisdicción laboral.

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel de clasificación superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción pactadas en este Convenio.

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrán destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel de clasificación inferior dentro del grupo funcional o de valoración.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este apartado se

someterán a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio como paso previo a la jurisdicción laboral. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de valoración de origen.

2.5 Si por reconversión de las funciones del puesto, debido a razones organizativas o por mera revisión de su valoración, se produjera una disminución de nivel, el titular conservará el salario de calificación y demás retribuciones correspondientes a la anterior valoración, a título personal y únicamente absorbibles por promoción o ascenso.

2.6 Se reconocen expresamente a la Dirección de la empresa facultades de libre designación de las personas, con aptitud mínima para el desempeño del puesto que se trate, cuando ello tenga por objeto la absorción de garantías personales adquiridas, sin perjuicio de cuanto se haya regulado en materia de movilidad funcional y régimen de ascensos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

3. Cambios de grupo funcional: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de nivel de clasificación, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo, se someterán a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como paso previo a la jurisdicción laboral.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente artículo y referente a movilidad funcional.

4. Saturación individual del tiempo de trabajo:

1. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

2. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para los que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

3. En lo no especificado en este artículo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Productividad

Artículo 15. *Objetivo prioritario.*

Se acuerda que es prioritario conseguir, en cada momento, la óptima productividad en el centro de trabajo.

Cuando se constate una saturación estable de capacidad en las instalaciones básicas que no pueda resolverse con medios económicos proporcionados, se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, al ser considerada tal circunstancia como una de las comprendidas en este artículo, comportando para el Comité de Centro o, en su caso, para los Delegados de Personal la obligación de estudiar las modificaciones de régimen de trabajo que pudieran derivarse.

La misma consideración merecerán aquellos servicios especiales que por su propia naturaleza, objetivamente acreditada, lo requieran.

A este respecto, se procederá de la forma siguiente:

La Dirección remitirá al Comité de Centro y Delegados de Personal en su caso, junto con la determinación de las modificaciones de régimen de trabajo precisas, el razonamiento y prueba objetiva de su necesidad, así como el número de trabajadores afectados.

El Comité de Centro y Delegados de Personal, en su caso, emitirán su informe, favorable o desfavorable, en el plazo de cinco días laborables.

Para la dotación de personal en estos servicios se preferirá a los trabajadores que voluntariamente acepten el cambio.

Artículo 16. *Absentismo.*

Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, tendiendo hacia el mejor de los índices.

A tal efecto, se establece el 6 por 100 de índice absoluto para 1996, fijándose el objetivo específico de mejorar en dos décimas acumulativas en cada uno de los años de la vigencia del Convenio, de acuerdo con la siguiente tabla:

Índice — Porcentaje		Coeficiente — Porcentaje	Índice 1998 — Porcentaje	Coeficiente — Porcentaje
1996 — Porcentaje	1997 — Porcentaje			
5,0	4,8	104,14	2,1	110
5,2	5,0	104	2,6	109
5,4	5,2	103	3,1	108
5,6	5,4	102	3,6	107
5,8	5,6	101	4,1	106
—	—	—	4,6	105
—	—	—	4,8	104
—	—	—	5,0	103
—	—	—	5,2	102
—	—	—	5,4	101
6,0	5,8	100	5,6	100
6,2	6,0	98	5,8	98
6,4	6,2	96	6,0	96
6,6	6,4	94	6,2	94
6,8	6,6	92	6,4	92
7,0	6,8	90	6,6	90
—	—	—	6,8	89
—	—	—	7,0	88
—	—	—	7,2	87
—	—	—	7,4	86
—	—	—	7,6	85

El índice de absentismo se fijará mensualmente en función de los datos interanuales (mes actual y once meses anteriores). Este índice indicará el rendimiento a percibir.

Artículo 17. *Incentivos.*

Con efectos 1 de enero de 1996, se establecen los valores anuales de rendimiento 100 por 100 para cada uno de los niveles de valoración.

El importe anual se percibirá en doce pagas.

Considerando que el importe a rendimiento 100 por 100 es un incentivo a la productividad, el mismo no se percibirá en los casos de ausencia, día completo. Se considerará día trabajado las ausencias por vacaciones o libre disposición.

CAPÍTULO IV

Retribución

Artículo 18. *Estructura retributiva.*

Pacto de retribución global.

La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

Conceptos que la integran: Estará integrada por los conceptos únicos que a continuación se expresan y por el número de pagas que se indican:

Salario o sueldo base.
Complemento salarial.
Complementos personales.

Antigüedad.
Garantía personal.

Complementos de puesto.

Turnicidad.

Nocturnidad.

Sábados, domingos y festivos.

Complementos de cantidad/calidad.

Incentivos o primas.

Plus de capitalidad.

Complementos periódicos.

Gratificaciones extraordinarias.

Gratificación de vacaciones.

Pagos: La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

Pagos ordinarios: Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año, con fecha de abono el penúltimo día laboral de cada mes. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:

Salario base.

Complementos personales.

Antigüedad.

Garantía personal.

Complemento salarial.

Complementos de puesto.

Turnicidad.

Nocturnidad.

Sábados, domingos y festivos.

Complementos de cantidad/calidad.

Incentivos o primas.

Plus de capitalidad.

Gratificaciones extraordinarias:

Su número será de dos en el año.

Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario o sueldo base.

Complemento salarial.

Complementos personales.

Antigüedad.

Garantía personal.

Se abonarán en las siguientes fechas:

15 de julio.

15 de diciembre.

Otras gratificaciones: Se percibirá igualmente una gratificación especial de vacaciones, abonable en la nómina del mes de agosto.

Regulación y devengo de los distintos conceptos: Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos, serán las que aparecen en las tablas anexas.

Antigüedad: Se devengará por trienios cumplidos, cuyo valor en pesetas aparece recogido en las tablas anexas.

Los aumentos periódicos comenzarán a retribuirse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el primero de julio, si es posterior.

Complementos de puestos, de turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos y festivos: Las tablas recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen desglosadas en valores/año por turnicidad, por nocturnidad y por domingos y festivos.

El cálculo de los valores unitarios se efectuará dividiendo estos valores año por el número de unidades de devengo (días, horas, etc.) que comprenda el régimen estándar de que se trate. Las percepciones reales se obtendrán multiplicando el valor unitario por el número de unidades de devengo efectivamente realizado.

Para los pluses que sea preceptiva una percepción durante las vacaciones, el valor unitario tendrá en cuenta esta circunstancia.

Para regímenes de trabajo no recogidos expresamente en la tabla se calcularán por procedimientos estrictamente matemáticos, los valores anuales correspondientes y se actuará con ellos en la forma indicada en el párrafo anterior.

Complementos de cantidad/calidad: La tabla recoge los valores correspondientes a rendimiento 100 por 100. Se percibirá por día trabajado.

Gratificaciones extraordinarias: Serán concedidas en proporción al tiempo de plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

La de julio en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.

La de diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

Gratificación de vacaciones: Su cuantía será idéntica para todos los niveles retributivos, en jornada completa. Se abonará por una sola vez. Será proporcional, al tiempo de plantilla activa, en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Formulas de prorrateo: A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada centro, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

La percepción anual del afectado será directamente proporcional, en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.

Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengos de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

Artículo 19. *Cuantía retributiva.*

Las tablas salariales en vigor tendrán la siguiente evolución:

1996 = Incremento 3 por 100 sobre todos los conceptos retributivos. Se devengará el 31 de diciembre de 1996.

No obstante, si algún trabajador hubiese causado baja por jubilación, invalidez o fallecimiento, se entenderá que el devengo se habría producido el día inmediato anterior al hecho causante.

1997 = 40.000 pesetas brutas no consolidables.

Si los resultados de la sociedad no fueran negativos, se recalcularía la bolsa para las cuatro sociedades, considerándose el IPC para extrusión. La diferencia entre ambas bolsas se abonaría. Consolidándose la bolsa resultante.

En el caso de que Laminación también consiguiera los resultados, se regularizaría y consolidaría el IPC, para las cuatro sociedades.

1998 = A las tablas definitivas de 1997 se incrementará el IPC real, abonándose con efectos 1 de enero de 1998 el 90 por 100 a cuenta.

Artículo 20. *Pacto específico sobre horas extraordinarias.*

Al amparo de lo dispuesto en el Decreto de 17 de agosto de 1973 y a efectos de la normativa contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, los valores hora para la aplicación del recargo por realización de horas extraordinarias serán las contenidas en las tablas anexas, referidas a esta materia.

El trabajador podrá optar, entre percibir el importe recogido en el punto anterior o descansar el mismo número de HE realizadas y percibir el importe correspondiente al recargo establecido.

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 21. *Seguridad Social complementaria.*

Las prestaciones por jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, serán las previstas en cada momento en el plan de pensiones promovido por «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», Madrid y delegaciones, a las que tendrán acceso los trabajadores en las condiciones establecidas en el reglamento regulador.

Artículo 22. *Incapacidad transitoria.*

Al objeto de regular las situaciones de incapacidad transitoria, se establece:

a) Accidentes laborales: La empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social de forma que alcance el 100 por 100 de sus ingresos como si estuviese en activo, salvo el plus de capitalidad.

La prima a rendimiento 100 por 100 será la que resulte del rendimiento medio general de los tres meses anteriores a la fecha de la baja.

b) Enfermedad común.

La empresa garantizará unos ingresos mínimos equivalentes a:

Sueldo base.

Antigüedad.

Complemento salarial.

Garantía personal.

A partir del día noveno la garantía se ampliará a la prima de producción, tomando como rendimiento 100 por 100, el rendimiento medio general de los tres meses anteriores a la fecha de la baja.

La garantía anterior no incluye:

Plus de capitalidad.

Plus de disponibilidad.

Para percibir el complemento de empresa, deberá presentar en la oficina de personal el parte oficial de la Seguridad Social de baja y alta.

En los casos que por la duración de la IT no facilite la Seguridad Social los partes, deberá presentarse justificación de la Seguridad Social del período no trabajado.

La no presentación de dichos documentos llevará consigo la pérdida del complemento de empresa o, en su caso, el día completo de haberes.

Artículo 23. *Premios de vinculación.*

Se premiará la permanencia en la empresa con los siguientes premios, que se abonarán a través de la nómina del mes en que se cumplan, en sus importes brutos:

Premio de veinte años: Dos mensualidades.

Premio de treinta años: Tres mensualidades.

Premio de cuarenta años: Cuatro mensualidades.

Se entenderá como mensualidad, el importe teórico bruto anual de los conceptos ordinarios fijos y gratificaciones extraordinarias, dividido por 12.

Artículo 24. *Personal de capacidad disminuida.*

El trabajador que sea declarado incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad, si lo hubiere.

La existencia o no de puesto compatible con su disminución de capacidad será determinada por la Dirección y el Comité del Centro de Trabajo.

Cuando la limitación padecida se haya producido con ocasión o por consecuencia del trabajo, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario de la zona de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, procederá:

A tener permanentemente actualizada una relación de puestos de trabajo que deban ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

A destinar a puestos de producción a personas que, estando en la actualidad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar aquellos puestos. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puestos se realicen.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 25. *Comités de Centro de Trabajo.*

Tiempo sindical: Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que, de acuerdo con la dimensión de la plantilla de su centro, se concede al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y que podrá computarse mensual y globalmente, y excepcionalmente (como puede ser la negociación del Convenio Colectivo) bimensualmente, entre los miembros del Comité.

No se computará como tiempo sindical el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la empresa.

Medios para el Comité: La Dirección de cada centro facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus comisiones de trabajo.

Cada Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de cartelera situadas en lugares estratégicos.

Asesoramiento al Comité: El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones en el interior del centro y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

Comisiones de trabajo: Si alguno de sus miembros no perteneciera al Comité, el tiempo invertido por estos componentes se regulará así:

En reuniones convocadas por la Dirección: Se considerará tiempo de trabajo.

El otro caso: Podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

Otras facultades: La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas establecidas en el centro de trabajo.

Artículo 26. *Secciones Sindicales.*

Reconocimiento: Las empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ostentada por un Delegado, por cada sindicato legalmente constituido que acredite las circunstancias especificadas en el Convenio Colectivo.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su centro, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato al que pertenezca.

Competencias, funciones y responsabilidades: Al Delegado Sindical se le reconocerán las siguientes:

Ostentar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del centro.

Podrá asistir a las reuniones del Comité del Centro, Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano admita previamente su presencia.

Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité del Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del centro pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20 por 100 en el conjunto de «Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», Madrid y delegaciones; «Aluminio Español, Sociedad Anónima», y «Alúmina Española, Sociedad Anónima», podrán reunir, tres veces al año a un miembro por cada Sección Sindical. Podrán nombrar, de entre los mismos, un Delegado que ostentará la representación de la respectiva central sindical.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.

Artículo 27. *Asambleas de centro.*

El derecho de reunión y la celebración de Asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las Asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminarán media hora después.

Durante su celebración, se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y de aquellas cuya parada pudiera ocasionar perjuicios a las instalaciones.

Artículo 28. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Existe en la empresa un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, que se atiene a las disposiciones legales en esta materia y vela por el cumplimiento de las normas obligatorias. Tiene a su cargo todos los cometidos que marca la Legislación, estableciendo medidas de protección contra los riesgos profesionales y en favor de los trabajadores, adecuándose a la normativa vigente.

Todos los años se darán a conocer las medidas de seguridad, así como los miembros encargados de las mismas.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

Siempre que sea necesario, debido al trabajo que se realiza, la empresa proporcionará a los productores las prendas que a continuación se relacionan.

Conserjes, Ordenanzas y Chófer turismo: Un abrigo cada cuatro años, una gabardina cada dos años, dos trajes al año (uno de verano y otro de invierno), dos pares de zapatos, cuatro camisas y dos corbatas al año.

Artículo 30. *Ayuda de estudios para hijos de los productores.*

Los productores que se hallen en activo y que tengan a su cargo hijos que estén cursando estudios, percibirán una ayuda por dicho concepto. Corresponderá percibir dicha ayuda a partir de los dos cursos inmediatamente anteriores a EGB. Será condición previa para recibir ayuda escolar, que el alumno no repita más de un curso por ciclo (EGB, ESO y universitario).

Los importes a percibir serán los siguientes para 1997:

Preescolar: 18.067 pesetas.

EGB: 23.654 pesetas.

ESO: 28.516 pesetas.

Universitarios: 36.597 pesetas.

Los importes anteriores evolucionarán para 1998 en el IPC real.

Sobre las cantidades fijadas se aplicará un coeficiente corrector que varía según el número de hijos por los que se perciba la ayuda, aplicándose la siguiente tabla:

Número de hijos	Coeficiente
1	1
2	1,15
3	1,30
4	1,45
5	1,60
6	1,75
7	1,90
8 o más	2,00

Las solicitudes deberán ser presentadas en el Departamento de Personal antes del 10 de septiembre, pagándose antes del 30 de septiembre.

En 1998, para el abono de los importes, deberá presentarse junto con la solicitud:

Certificado del centro de enseñanza donde figure el nombre del alumno y el curso que realizará.

Fotocopia de la matrícula y del pago de las tasas.

Artículo 31. *Becas de verano.*

En sustitución de la Colonia Infantil de Tamarit se establece:

1. Aceptación expresa de los acuerdos de las Centrales Sindicales de fecha 19 de junio de 1996 sobre la colonia infantil.

2. Anualmente se dispondrá de una cantidad equivalente a multiplicar el 8,5 por 100 de la plantilla, considerada a 1 de enero de cada año, por 52.500 pesetas para la concesión de becas.

3. Con cargo a la cantidad resultante en el punto anterior, se concederán becas por un importe de hasta 52.500 pesetas cada una, a aquellos trabajadores cuyos hijos, en edades comprendidas entre nueve y quince años, las soliciten y justifiquen, el pago de su estancia en campamentos, albergues, colonias de verano o similares.

En el caso de que el costo de la estancia sobrepase las 52.500 pesetas se abonará esta cantidad como máximo. En caso de ser inferior se abonará la cantidad justificada.

4. Si el importe de las becas concedidas en cada año no agotase la cantidad asignada, el Comité de Empresa podrá disponer del remanente para su utilización en actividades culturales, recreativas y de ocio, preferentemente de hijos de los trabajadores, justificando el gasto.

Esta cantidad sobrante no podrá acumularse a la de años posteriores, debiéndose agotar en el ejercicio correspondiente.

5. Si el importe de las becas solicitadas cada año fuese superior a la cantidad asignada, el Comité de Empresa procederá a la reducción de la cuantía a conceder prorrateando la asignación total al número de solicitudes.

6. La cantidad inicial de 52.500 pesetas se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que experimenten con carácter general las tablas salariales.

Artículo 32. *Gastos de óptica y oculista.*

La empresa abonará a todo el personal fijo de plantilla, cónyuge e hijos a su cargo, el 50 por 100 de los gastos que por este motivo se produzcan, previa justificación de los mismos y con arreglo al siguiente baremo:

	Límite — Pesetas	Ayuda máxima — Pesetas
Gafas graduadas	18.800	9.400
Bifocales/lentillas/visión continua	27.258	13.629
Reposición cristal bifocal	10.148	5.074
Reposición cristal normal	6.370	3.185

El pago de la ayuda impedirá por el mismo concepto y a la misma persona solicitar nuevamente en el plazo de cinco años, a excepción del pago de cristales por nueva graduación. La rotura o pérdida no dará derecho a la concesión.

En caso de necesitarse dos pares de gafas, uno de cerca y otro de lejos se abonarán ambos.

Los importes anteriores evolucionarán para 1998 en el IPC real.

Artículo 33. *Gastos de odontología y ortodoncia.*

33.1 Odontología: La empresa subvencionará a todo el personal fijo de plantilla, cónyuge e hijos a su cargo el 50 por 100 del importe de los gastos soportados en las facturas por consultas, radiografías, extracciones, prótesis y reposición de piezas, salvo metales preciosos, cerámica o similares.

La cuantía máxima a percibir será de 300.000 pesetas anuales por cada empleado fijo de plantilla.

33.2 Ortodoncia: En los casos de ortodoncia se concederá a todo el personal fijo de plantilla, cónyuge e hijos a su cargo una ayuda máxima de 34.485 pesetas/año, cuando el tratamiento sea igual o superior a 68.970 pesetas/año.

Para importes inferiores a dicha cantidad se abonará el 50 por 100.

Los importes anteriores evolucionarán para 1998 en el IPC real.

Artículo 34. *Atención médica y medicinas.*

34.1 Médicos: La empresa abonará a todo el personal fijo de plantilla, cónyuge e hijos a su cargo el 50 por 100 de los gastos soportados en facturas, que se produzcan por atención médica general, especialistas e intervenciones.

Los gastos superiores a 30.000 pesetas requerirán información previa al Departamento de Personal.

34.2 Medicinas: La empresa subvencionará el 50 por 100 del importe de los gastos soportados.

Para el pago del importe, deberá presentarse, junto con la etiqueta del medicamento, el justificante de pago de la farmacia.

La cuantía máxima a percibir será de 60.000 pesetas anuales por cada empleado fijo de plantilla.

La solicitud de la ayuda podrá realizarse en cualquier momento del año, no siendo acumulable para el año siguiente.

Artículo 35. *Ayuda a disminuidos psíquicos.*

Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental disminuida, la Empresa abonará, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención sobre gastos justificados por un importe de 170.085 pesetas.

Tendrán derecho a esta subvención, los familiares de productores reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas, siempre y cuando justifiquen la formación o recuperación realizada y hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto a la Seguridad Social como a los demás organismos oficiales.

Asimismo, la empresa correrá con el costo de una póliza de seguros de vida e invalidez en su modalidad superior actual, contratada con la Mutualidad de Previsión Social para ayuda de Subnormales y sujeta a las condiciones y requisitos estipulados por dicha Mutualidad.

Artículo 36. *Préstamos.*

Se establece un saldo máximo para la cuenta de préstamos de: 2.000.000 de pesetas.

El personal fijo en plantilla, con un año o más de antigüedad, podrá solicitar la concesión de un préstamo de acuerdo con las normas siguientes:

Las solicitudes se enviarán a la Dirección de O + RH, que se encargará de su tramitación.

Si las disponibilidades no fueran suficientes para el número de solicitudes, se creará una lista de espera por orden de antigüedad en las solicitudes.

Salvo casos excepcionales, no se concederá préstamo a quien tenga otro en curso, ni por el mismo concepto por el que se le hubiera concedido anteriormente.

Si hubiera una solicitud de préstamo de extrema urgencia, se estudiará la posibilidad de concederle preferencia.

Para la concesión del préstamo será condición indispensable que sea para el propio interesado.

Podrán concederse préstamos por alguno de los conceptos siguientes:

a) Por compra de vivienda: El límite máximo de préstamo será de 850.000 pesetas al 4 por 100 de interés y un plazo de amortización de cuatro años.

b) Por arreglo de vivienda: El límite máximo del préstamo será de 250.000 pesetas al 4 por 100 de interés y un plazo de amortización de dos años.

El diferencial del tipo de interés legal en cada momento con respecto al interés del préstamo concedido, se considerará como retribución en especie, siendo a cuenta del trabajador el ingreso a cuenta por este concepto.

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

37.1 Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Cuando la Dirección considere que algún trabajador hubiere realizado actos o acciones que pudieran constituir motivo de sanción grave o muy grave, deberán ser informados, de inmediato, los órganos representativos del trabajador o trabajadores, en su caso. Simultáneamente, la Dirección lo hará saber al trabajador de que se trate, el cual, para la posible mayor garantía de defensa en la vista de su causa, podrá estar asistido por el Delegado Sindical de la Sección a la que tal trabajador pertenezca y, además, por el miembro que fuera designado por el Comité de Empresa.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

37.2 Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

37.2.1 Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo o no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

37.2.2 Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

37.2.3 Faltas muy graves:

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de la dependencia de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

37.3 Prescripción:

Las faltas prescribirán, a partir de su conocimiento por la Dirección, en los plazos siguientes:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Artículo 38. *Sanciones.*

38.1 Atenuación y mediación en sanciones: Para la sanción concreta de suspensión de empleo y sueldo se pactan, expresamente, los límites mínimos y máximos siguientes:

a) Para faltas leves: Apercibimiento escrito. Amonestación escrita.

b) Para faltas graves: Mínimo, dos días. Máximo, diez días.

c) Para faltas muy graves: Mínimo, once días. Máximo, treinta días.

Si llegara a producirse un despido disciplinario declarado improcedente por la Jurisdicción competente, la Dirección y el Comité, a instancias de éste, efectuarán un estudio profundo sobre la oportunidad o no de la readmisión.

38.2 Cancelación y anotaciones.

Las notas desfavorables serán canceladas por los motivos siguientes:

Por premios que lleven aparejada esta medida.

Por el transcurso del tiempo, con arreglo a los plazos siguientes:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Un año.

Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 39. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Para la intervención, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del Convenio se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Toda reclamación derivada de la aplicación e interpretación del presente Convenio deberá formularse, con carácter previo a su presentación a la Autoridad Laboral o Jurisdiccional competente, ante esta Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

Las posibles ausencias serán cubiertas por quienes fuesen designados como suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Será competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento.

La Comisión actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin incidir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la empresa.

Otras disposiciones

Artículo 1. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse tal denuncia en la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 2. *Ingresos.*

En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador en el proceso de selección para el ingreso en la empresa se tendrá en cuenta la capacidad general y específica para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente, determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección previstos para que puedan expresar su opinión particular.

Artículo 3. *Régimen de ascensos y promociones.*

La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

3.1 Ascensos:

3.1.1 Se considerará ascenso la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido, que suponga la adjudicación de un grupo funcional o nivel de clasificación superior.

3.1.2 El ascenso se producirá a través de una selección de candidatos que tenga en cuenta sucesivamente los criterios siguientes:

- La capacidad teórica y práctica para el puesto de que se trate.
- La experiencia en el puesto o especialidad.

c) La antigüedad en la empresa, solo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

3.1.3 La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia y cierto grado de adaptación personal de regímenes de trabajo (Secretarías de Dirección y conductores), aunque impliquen cambio de categoría profesional, seguirá el procedimiento establecido para las promociones.

3.2. Procedimiento de ascensos.

Las fases para llevar a cabo los ascensos serán las siguientes:

3.2.1 Convocatoria: En la que se indicarán los requerimientos del puesto, la capacidad exigible, o, en su caso, la forma de acceder a ella, constarán también los distintos plazos del proceso de ascenso.

3.2.2 Pruebas de capacitación o, en su caso, los concursos de formación selectivos que serán preparados y conducidos por el Servicio de Personal y evaluados por el Servicio correspondiente a la vacante convocada.

Los temarios para las pruebas de ascenso, tendrán como marco de referencia, en cuanto a nivel de exigencia y especialización los diversos grados, ciclos y ramas de la Formación Profesional, complementados por los conocimientos específicos requeridos para cada puesto de trabajo. Entre la convocatoria y las pruebas mediará un plazo comprendido entre quince y treinta días.

3.2.3 Los candidatos preseleccionados, a través de las pruebas o cursos, realizarán, si ello resulta conveniente, un breve período de adaptación práctica, cuyo resultado será tenido en cuenta en el conjunto de las calificaciones.

3.2.4. El proyecto general del proceso de ascenso (que comprenderá el detalle de sus fases) será comunicado con anterioridad a la convocatoria, al Comité de Empresa, quien podrá hacer las alegaciones y observaciones que sean del caso en el plazo de una semana. También será informado acerca de las incidencias y resultados de las fases antes de su publicación o divulgación.

El Comité de Centro podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente en las pruebas de capacitación citadas en el punto 5.2.2. Asimismo, se dará acceso al Comité de Centro al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

3.2.5 Cuando resulten más aprobados que vacantes a cubrir en el concurso, los aprobados «sin plaza» tendrán una validez comprendida entre seis meses y un año (establecida en función inversa a la exigencia educativa del puesto que se trate). Si dentro del plazo mencionado fuera necesario cubrir más vacantes de dicho puesto, se acudirá para ello a estos aprobados con anterioridad.

3.3 Promociones:

3.3.1 Se considera promoción el acceso a la titularidad de un puesto de trabajo de mayor nivel retributivo, sin que ello suponga variación de la categoría profesional.

3.3.2 La cobertura de vacantes en régimen de promoción se efectuará por libre designación de la Dirección del centro o Jefatura de Servicio en que delegue.

3.3.3 La negativa del trabajador a promocionar a un puesto de nivel superior, dará lugar a pérdida automática de la garantía personal que pudiera tener adquirida, salvo que dicha promoción llevara aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3.3.4 La designación, sin perjuicio de agotar previamente las posibilidades de la movilidad funcional en cuanto a la acomodación de excedentes, adaptación de trabajadores disminuidos, reducción de garantías personales, será orientada por los criterios siguientes:

- Aprovechar la formación y experiencia existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditativas en el puesto vacante.
- Tener en cuenta la funcionalidad de la promoción, valorando positivamente las circunstancias siguientes:

Identidad o analogía de la especialidad de los candidatos con respecto a la de la vacante.

Inmediatidad del nivel o zona de valoración.

c) Evitar situaciones transitorias (destinos temporales a trabajos de superior nivel), siempre que pueda asegurarse la existencia de vacante.

d) Recurrir, para resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores, a la antigüedad en el grupo de trabajo donde la vacante se produzca, en el servicio y en la empresa, sucesivamente.

e) El Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir por promoción y será oído en cada uno de los casos.

Artículo 4. Permisos y licencias.

4.1 Permisos retribuidos: La empresa concederá a su personal, permiso retribuido por cualquiera de las causas que a continuación se relacionan y con la duración que en cada una de ellas se cita. Cuando se trate de duraciones flexibles, para determinar la ampliación de la duración del permiso, se atenderán las circunstancias siguientes:

- 1.^a Desplazamientos a realizar.
- 2.^a Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- 3.^a Circunstancias excepcionales.

Causas	Duración
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De tres a cinco días naturales.
Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos	De tres a cinco días naturales.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De dos a cinco días naturales.
Enfermedad grave de hermanos políticos, e hijos políticos	Un día natural.
Nacimiento de hijo	De dos días laborables a cinco días naturales.
Matrimonio	Quince días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente al servicio.
Adopción hijo	Según normativa vigente.
Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Ingreso urgente en centro hospitalario de cónyuge, hijo o familiar que conviva con el interesado	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos	Tiempo necesario (máximo un día natural). Cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de veintidós a seis horas se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.
Descanso de la mujer trabajadora embarazada	Según normativa vigente.
Pausa por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de la madre trabajadora	Pausa una hora, divisible en dos fracciones de media hora.
Traslado domicilio habitual	Un día natural.
Renovación documento nacional de identidad	Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los treinta días naturales siguientes a su fecha de caducidad.
Consulta médica cabecera	Se abonará previa justificación oficial, que acredite la hora de consulta y la fecha.

Otros:

Examen en centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimiento o citaciones de organismos e instrucciones de carácter oficial: El tiempo preciso para el cumplimiento.

Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias. Se concederá a un máximo de dos personas por depar-

tamento o servicio. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.

4.2 Permisos no retribuidos:

Se podrá conceder por alguna de las siguientes causas:

Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.

Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

Gestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

4.3 Excedencias: Para su concesión, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

Relación de puestos de trabajo de Convenio

Nombre puesto	Nivel de valoración
Contabilidad General y Bancos	2
Delineante de primera	3
Cuentas a cobrar	3
Analista Planif. y Control Gest.	3
Vendedor-Administrador (M)	4
Vendedor-Administrador (B)	4
Vendedor-Administrador (BI)	4
Gestión-Admvo. comercial	5
Admvo. Delegación (LC)	6
Serv. Adm. Delegación (SEV)	7

ANEXO 2

Relación de puestos de trabajo de Convenio

Nivel de clasificación	Técnicos	Empleados	Obreros
I			
II			
III		Contabilidad General y Bancos. Delineante de primera. Cuentas a cobrar. Analista Planif. y Control Gest.	
IV		Vendedor-Administrador (M). Vendedor-Administrador (B). Vendedor-Administrador (BI). Gestión Admvo.-Comercial (BI). Admvo. Delegación (LC). Serv. Adm. Delegación (SEV).	

ANEXO III

Vía de reclamaciones

I. Toda reclamación, alegación, petición, o queja que pueda plantear un trabajador, lo hará ante su mando inmediato, quien, a ser posible, dará respuesta en el plazo de dos días laborables.

En caso contrario, se iniciará por vía de reclamación formal, que será resuelta por la Dirección del centro en el plazo improrrogable de quince días laborables, a partir de la fecha de presentación de la vía de reclamación.

II. El procedimiento de la vía de reclamación será el siguiente:

El formulario será suministrado por el mando inmediato ante el que deberá ser presentado, quedando en poder del solicitante copia del mismo con fecha de acuse de recibo.

El servicio correspondiente, tras informe de forma razonada en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, original y la copia para el Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá emitir su informe, si lo considera necesario, en el plazo de tres días.

La Dirección, a la vista de los informes recibidos, emitirá su resolución en los plazos previstos en el apartado I.

«Inespal Extrusión, Sociedad Anónima», Madrid y delegaciones. Tabla de pluses 1997. Valores anuales

(En pesetas)

Nivel	10 turnos			15 turnos			17 turnos			20 turnos			21 turnos		
	Turno	Nocturno	Sábado, domingo, festivo	Turno	Nocturno	Sábado, domingo, festivo	Turno	Nocturno	Sábado, domingo, festivo	Turno	Nocturno	Sábado, domingo, festivo	Turno	Nocturno	Sábado, domingo, festivo
1	21.877	0	0	21.877	152.750	0	21.877	135.778	188.036	21.877	161.236	254.417	21.877	152.169	322.004
2	21.688	0	0	21.688	150.283	0	21.688	133.583	173.779	21.688	158.630	249.438	21.688	149.581	316.318
3	21.596	0	0	21.596	147.605	0	21.596	130.941	160.490	21.596	155.802	244.307	21.596	147.602	310.238
4	21.479	0	0	21.479	144.723	0	21.479	128.643	148.148	21.479	152.762	239.025	21.479	144.723	303.841
5	21.345	0	0	21.345	142.186	0	21.345	125.907	139.378	21.345	150.083	233.573	21.345	142.186	297.126
6	21.182	0	0	21.182	139.401	0	21.182	123.914	131.496	21.182	147.147	227.974	21.182	139.401	290.091
7	21.004	0	0	21.004	136.392	0	21.004	121.237	124.217	21.004	143.968	222.226	21.004	136.392	282.737
8	20.511	0	0	20.511	133.149	0	20.511	118.357	117.524	20.511	140.549	216.329	20.511	133.149	275.065
9	19.735	0	0	19.735	129.689	0	19.735	115.280	111.406	19.735	136.894	210.284	19.735	129.689	267.070
10	18.876	0	0	18.876	126.002	0	18.876	112.002	105.842	18.876	133.002	204.097	18.876	126.002	258.758

«Inespal Extrusión, Sociedad Anónima». Madrid y delegaciones. Tablas salariales 1997. Horas extras. Valores hora base

(En pesetas)

Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1.169	1.224	1.276	1.328	1.383	1.436	1.489	1.545	1.597	1.649	1.705	1.757	1.811
2	1.109	1.160	1.208	1.260	1.310	1.361	1.412	1.461	1.511	1.561	1.613	1.661	1.713
3	1.057	1.105	1.154	1.200	1.246	1.294	1.341	1.389	1.437	1.485	1.532	1.580	1.627
4	1.015	1.060	1.106	1.153	1.196	1.241	1.288	1.331	1.376	1.422	1.467	1.513	1.558
5	972	1.016	1.059	1.103	1.144	1.188	1.231	1.274	1.317	1.360	1.405	1.447	1.489
6	936	979	1.020	1.092	1.104	1.144	1.186	1.228	1.268	1.310	1.351	1.393	1.434
7	915	954	995	1.035	1.075	1.115	1.157	1.196	1.235	1.276	1.316	1.357	1.397
8	901	940	979	1.019	1.058	1.097	1.136	1.175	1.214	1.255	1.293	1.331	1.370
9	889	928	967	1.004	1.042	1.083	1.121	1.160	1.197	1.235	1.274	1.312	1.351
10	879	898	954	992	1.030	1.067	1.106	1.141	1.180	1.221	1.257	1.294	1.331

«Inespal Extrusión, Sociedad Anónima». Madrid y delegaciones. Tablas salariales 1997

Pluses valores anuales (en pesetas)

Nivel	10 turnos	15 turnos	17 turnos	20 turnos	21 turnos
1	21.877	171.627	342.689	434.533	493.702
2	21.688	170.019	327.099	427.806	486.337
3	21.596	168.118	312.214	420.631	478.364

4	21.479	166.606	298.678	413.682	470.455
5	21.345	163.893	287.462	405.360	461.012
6	21.182	161.003	277.014	396.727	451.104
7	21.004	157.875	266.939	387.686	440.620
8	20.511	154.501	257.234	378.274	429.573
9	19.735	150.874	247.875	368.374	417.953
10	18.876	147.011	238.855	358.112	405.777

BASE: 1995

Incremento: 1996: 3 por 100
Incremento: 1997: Bolsa no consolidable

«Inespal Extrusión, Sociedad Anónima». Madrid y delegaciones. Tablas salariales 1997

(En pesetas)

Nivel	Salario base 12 mens. + 2 ext.	Compl. salarial 12 mens. + 2 ext.	Prima RT.º 100 % 12 pagas	Gratificación vacaciones	Bolsa no consolidable	Total anual	Valor anual un trienio 12 mens. + 2 ext.
1	2.884.665	116.133	432.700	78.377	72.138	3.584.013	92.311
2	2.718.318	113.326	407.749	78.377	72.138	3.389.908	86.987
3	2.574.525	110.651	386.180	78.377	72.138	3.221.871	82.384
4	2.450.470	107.409	367.569	78.377	72.138	3.075.963	78.415
5	2.327.826	105.265	349.172	78.377	72.138	2.932.778	74.492
6	2.234.786	103.105	335.218	78.377	72.138	2.823.624	71.512
7	2.165.708	101.044	324.854	78.377	72.138	2.742.121	69.303
8	2.116.369	99.013	317.454	78.377	72.138	2.683.351	67.726
9	2.075.487	97.192	311.324	78.377	72.138	2.634.518	66.414
10	2.038.835	95.396	305.825	78.377	72.138	2.590.571	65.242

Plus de capitalidad: 103.607 pesetas/año.

«Inespal Extrusión, Sociedad Anónima». Madrid y delegaciones. Tablas salariales 1997. Valores mensuales

(En pesetas)

Nivel	Salario base	Complemento salarial	Prima Rt.º 100 por 100	Total mensual	Antigüedad valor un trienio
1	206.047	8.295	36.058	250.400	6.594
2	194.166	8.095	33.979	236.240	6.213
3	183.895	7.904	32.182	223.981	5.885
4	175.034	7.672	30.631	213.337	5.601
5	166.273	7.519	29.098	202.890	5.321
6	159.628	7.365	27.935	194.928	5.108
7	154.693	7.217	27.071	188.981	4.950
8	151.169	7.072	26.455	184.696	4.838
9	148.249	6.942	25.944	181.135	4.744
10	145.631	6.814	25.485	177.930	4.660

8404 RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Metal, Sociedad Anónima».

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 9 de febrero de 1998, por la que se ordenaba la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Metal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011492), y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—Que, con fecha 15 de octubre de 1997, se suscribió el Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Metal, Sociedad Anónima», de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores.

Segundo.—Con fecha 9 de febrero de 1998, este centro directivo procedió a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo y ordenó su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—El 16 de febrero se observa error en la redacción del texto del Convenio, en el trámite de inserción en el «Boletín Oficial del Estado» y se procede a su devolución para su subsanación.

Cuarto.—Tras reiteradas conversaciones mantenidas con la Comisión Negociadora se presenta en este centro directivo escrito de la misma de 21 de diciembre de 1998 en la que consta la corrección del error observado, solicitando su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Quinto.—Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La competencia de esta Dirección General de Trabajo para resolver sobre el tema que nos ocupa viene determinada por el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Segundo.—Tal y como queda expuesto en los antecedentes de hecho, la paralización del presente expediente en orden a su publicación ha sido debido a la existencia de una serie de errores en la redacción del texto del Convenio que han sido subsanados mediante escrito de la Comisión Negociadora, de 21 de diciembre de 1998, por lo que en estas circunstancias procede continuar con el trámite de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Metal, Sociedad Anónima», manteniendo la fecha de registro del citado Convenio.

Por todo cuanto antecede,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de trabajo resuelve:

Primero.—Mantener como fecha de inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo la de 9 de febrero de 1998.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «Inespal Metal, Sociedad Anónima».

Madrid, 25 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INESPAL METAL, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996-1997-1998

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Afectará al centro de trabajo que «Inespal Metal, Sociedad Anónima», tiene en Madrid (oficinas centrales) y las Delegaciones Comerciales y Almacenes dependientes de las mismas.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Se extenderá al período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1998.

No obstante, mantendrán su vigencia específica aquellos pactos concretos para los que se haya establecido distinto período.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de «Inespal Metal, Sociedad Anónima», Madrid y delegaciones, con la expresa salvedad, y a todos los efectos, de los «puestos de función directiva» de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que, jerarquizados por el Sistema de Valoración HAY, alcanzan en la empresa el nivel IX, o superior.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Se extenderá a los trabajadores del centro de trabajo recogido en el artículo 1, con excepción de:

Los que ocupan puestos de función directiva.

Los que, no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ya ligados a la empresa por un contrato individual que haya previsto la exclusión.

No obstante, se les reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo manifiestan.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Principio general.*

La Dirección de la empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa vigente y con el presente Convenio Colectivo. Correlativamente, la representación de los trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas le vengan atribuidas.

Artículo 6. *Valoración de puestos de trabajo.*

Se aprueba la valoración y jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo y que se recoge en el anexo número 1:

Manual de valoración actual.

Jerarquización y niveles resultantes.

Parrillas de factores y grados de factor en las que figuran la totalidad de los puestos valorados.

Estas parrillas serán estables, sólo cambiarán por variación organizativa y servirán de referencia obligada para:

Valorar nuevos puestos de trabajo.

Revisar puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente.